

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU**

SKRIPSI

OLEH :

NOVA NOVIANTI

NIM. 11671202450



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

NOVA NOVIANTI

NIM. 11671202450



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NOVA NOVIANTI
NIM : 11671202450
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Mulia Sosialy, SE, MM, Ak, CA

NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI :

WAKIL DEKAN I

Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, CA

NIP. 19751112 199903 2 001

KETUA PRODI S1 MANAJEMEN

Fakhrurrozi, SE, MM

NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NOVA NOVIANTI
 NIM : 11671202450
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 15 APRIL 2021

DISETUJUI OLEH

KETUA PENGUJI



Dr. Drs. H. MUH. SAID HM, M. Ag. MM
NIP. 19620512 198903 1003

MENGETAHUI

PENGUJI I



Dr. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2001

PENGUJI II



IRIEN VIOLINDA ANGGRANI, SE, M.Si
NIP. 19751106 200710 2 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU

OLEH :

NOVA NOVIANTI
NIM. 11671202450

Menciptakan hasil kinerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus, maka terpilihlah 51 orang yang menjadi responden, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus dan analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stress kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pada variabel independen yaitu budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 86,2%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 74,3% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 25,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *STRESS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NUSA V CLINIC IN PEKANBARU

BY :

NOVA NOVIANTI

NIM. 11671202450

Creating work results in an organization is very important because it will indirectly or indirectly affect the work productivity of employees in an organization. The purpose of this study was to determine the effect of stress and culture on organizational performance of employees. The research used saturated sampling technique or census method, so 51 respondents were selected, the sampling technique used was saturated sampling technique or census method and data analysis used in the study was multiple linear regression method. The results of this study indicate that the independent variable is work stress which is positive and significant to the dependent variable, namely employee performance. In the independent variable, namely organizational culture has a positive and significant relationship to employee performance, R^2 in this study is 86.2%, this means that this research model can explain 74.3% of employee job satisfaction, while 25.7% criteria by other variables not included in this study.

Keywords: *WORK STRESS, ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE PERFORMANCE.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU”**. Shalawat beriringan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam berilmu pengetahuan yang cangguh dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama penulisan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat :

Terimakasih untuk Ayahanda tercinta Akmaladi dan Ibunda Yusmaniar yang telah merawat, membesarkan, dan membimbing dengan penuh pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi Sarjana Ekonomi. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran ketabahan, kasih sayang dan do'a serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Bapak Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin S.Ag., M.ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM. M.Ag., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I,II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku ketua Jurusan S1 Manajemen.

Ibuk Astuti Meflinda SE.MM, selaku sekretaris jurusan Manajemen.

Bapak Dr. Mulia Sosiady, SE,.MM,.AK.CA selaku pembimbing skripsi yang memberikan bimbingan, informasi dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai di jurusan S1 Manajemen sebagai aspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

8. Kepada perpustakaan UIN SUSKA Riau dan segenap jajarannya, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karena telah memberikan izi kepada saya dalam mencari referensi berupa buku maupun skripsi senior dalam menyelesaikan skripsi saya ini.

9. Kepada Klinik Nusa V di Pekanbaru, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya karna telah memberikan informasi berupa data dan memberikan saya izin untuk melakukan penitian dari awal penyusunan skripsi hingga selesai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis selama ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi melengkapapi kekurangan tersebut. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, September 2020



NOVA NOVIANTI
NIM. 11671202450

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	10
1.3	Tujuan Masalah.....	10
1.4	Manfaat Penelitian	11
1.5	Sistematika Penulisan.....	12

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2	Kinerja	17
2.2.1	Pengertian Kinerja	17
2.2.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3	Stres Kerja	21
2.3.1	Pengertian Stres Kerja	21
2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	22
2.3.3	Gejala Stres	25
2.3.4	Pendekatan Stress Kerja	23
2.4	Budaya Orgaisasi	28
2.4.1	Pengertian Budaya	28
2.4.2	Pengertian Organisasi.....	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.4.3	Pengertian Budaya Organisasi	29
2.4.4	Peran Budaya Organisasi	31
2.4.5	Fungsi BUDaya Organisasi	33
2.4.6	Indikator Budaya Organisasi	35
2.4.7	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	36
2.4.8	Kaitan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	37
	Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
2.6	Pandangan Islam	39
2.6.1	Kinerja Dalam Islam	39
2.6.2	Stres Kerja Dalam Islam	40
2.6.3	Budaya Orgnaisasi Dalam Islam	41
2.7	Penelitian Terdahulu	43
2.8	Kerangka Pemikiran	46
2.9	Konsep Operasional Variabel	47
2.10	Hipotesis	48
2.11	Variabel Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.2	Jenis dan Sumber Data	50
3.3	Teknik Pengumpulan Data	51
3.4	Populasi dan Sampel	52
3.5	Uji Kualitas Data.....	53
3.5.1	Uji Validitas	53
3.5.2	Uji Reliabilitas	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Klinik Nusa V	59
4.2	Visi dan Misi PT. Nusa V Medika (Klinik Nusa V)	60
4.3	Struktur Organisasi Klinik Nusa V	62
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	64
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
	Deskripsi Variabel.....	65
5.2.1	Analisis deskriptif variabel stress kerja	65
5.2.2	Analisis deskriptif variabel budaya organisasi	67
5.2.3	Analisis deskriptif variabel kinerja karyawan	69
	Uji Kualitas Instrumen Penelitian	71
5.3.1	Uji Validitas	71
5.3.2	Uji Reliabilitas	74
5.4	Uji Normalitas Data	75
5.5	Uji Asumsi Klasik	77
5.5.1	Uji Heteroskedastisitas	77
5.5.2	Uji Outokolerasi	78
5.6	Analisis Data Penelitian	79
5.6.1	Regresi Linier Berganda	79
5.6.2	Uji Secara Parsial (Uji T)	81
5.6.3	Uji Secara Simultan (Uji F)	82
5.6.4	Koefisien Determinasi	83
5.7	Pembahasan	84
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	86
6.2	Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

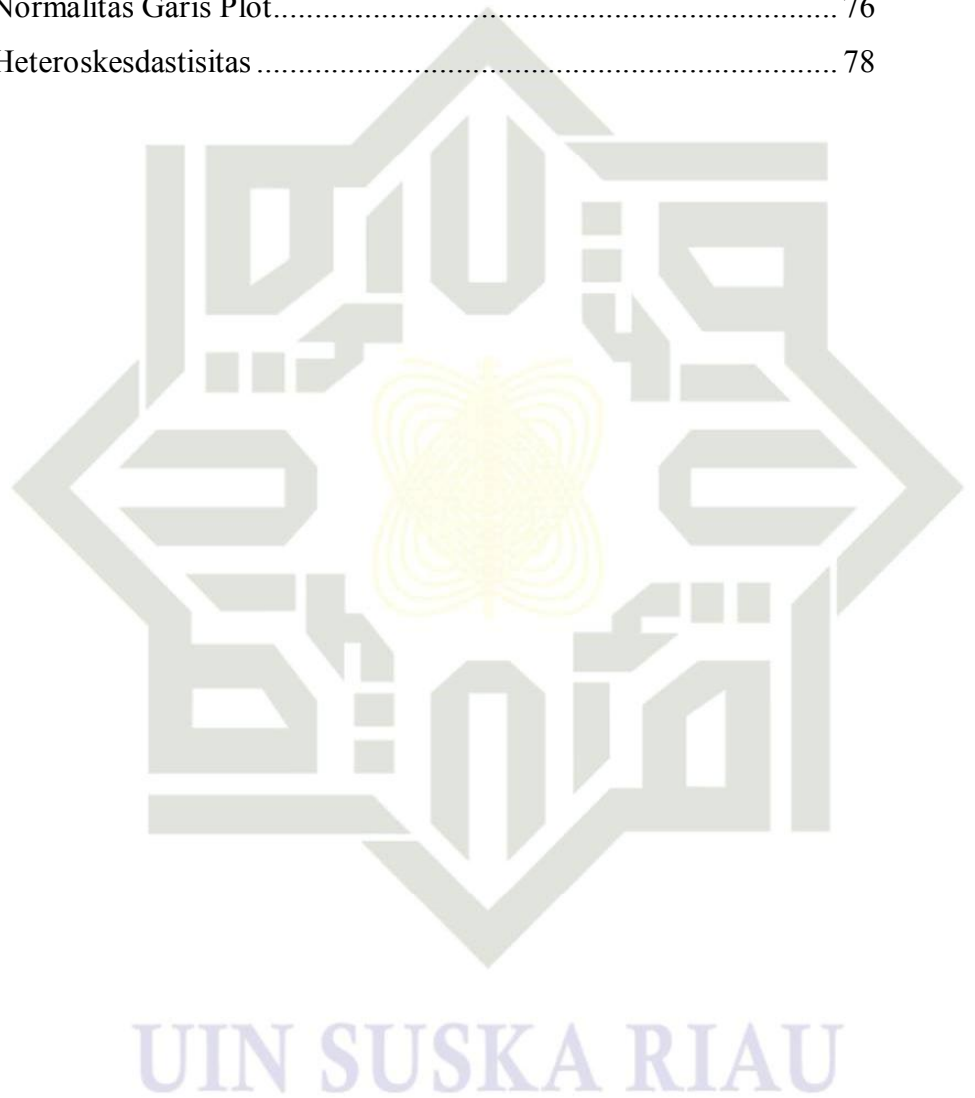
UIN SUSKA RIAU

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Klinik Nusa Lima di Pekanbaru Tahun 2020	2
Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada tahun	3
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada . tahun 2018	4
Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada tahun 2019	5
Tabel 1.5 Dimensi Isi Budaya	31
Table 1.6 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 1.7 Defenisi Konsep Variabel	47
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	66
Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	68
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	70
Tabel 5.6 Uji Validitas Stres Kerja	72
Tabel 5.7 Uji Validitas Budaya Organisasi	73
Tabel 5.8 Uji Validitas Kinerja Karyawan	74
Tabel 5.9 Uji Reliabilitas	75
Tabel 5.10 Uji Outokolerasi	79
Tabel 5.11 Analisis Regresi Berganda	80
Tabel 5.12 Uji T Hitung	81
Tabel 5.13 Uji F Hitung	82
Tabel 5.14 Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	47
Gambar 2. Logo Klinik Nusa V	59
Gambar 4. Struktur Organisasi Klinik Nusa V	63
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	76
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	76
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	78



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1.1 Latar Belakang

Keberadaan manusia dalam organisasi terletak pada kemampuan untuk bertindak sesuai sasaran pekerjaan yang diembannya. Manusia mempunyai latar belakang yang berbeda-beda dalam memasuki organisasi baik mengenai tujuan maupun kebutuhan yang hendak diperolehnya. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi. Karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagian terpenting tercapainya tujuan organisasi. Organisasi merupakan satu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai suatu tujuan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan

merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut **Brahmasari dan Suprayetno (2008:128)**, untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal adalah tidak mudah karena kinerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja dan budaya organisasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berikut adalah jumlah karyawan pada Klinik Nusa Lima di Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada Klinik Nusa V di Pekanbaru Tahun 2019

No	Bagian	Jumlah
1	Dokter	10
2	Perawat	25
3	Karyawan	12
4	Satpam	4
Jumlah		51 orang

Sumber : klinik nusa v di pekanbaru 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang ada di Klinik Nusa V di Pekanbaru adalah berjumlah 51 orang yang terdiri dari dokter, perawat, karyawan dan juga satpam.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi banyak kontribusi mereka pada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seseorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana mengelola SDM agar mengarah pada hasil kerja yang baik. Kinerja manusia bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat keberhasilan bagi perusahaan manakala potensi mereka dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah data kinerja karyawan dengan membandingkan antara capaian/target dengan realisasi berdasarkan kelompok indikator kinerja Klinik pada Nusa Lima di Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada tahun 2017

No	Bidang	Jp	Kompetensi unsur nilai	nilai		Keterangan	
				Angka	sebutan	total	%
1	Bidang Operasional - Sub Bagian Umum - Sub Bagian Pelayanan - Sub Bagian Umum Unit	23	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	85 80 90 80 75 80	B B SB B CB B	490	80
2	Bidang Keuangan - Bagian Pusat - Sub Unit	12	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 90 89 76 91	SB B SB B CB B	506	84,3

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3	Bidang SDM - Sub unit SDM - Marketing	16	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 80 85 80 75 80	B B SB B CB B	480	80
	Jumlah	51				1471	245,3
	Nilai Rata-Rata					91.93	15,34

Sumber : Klinik Nusa V di Pekanbaru 2017

Untuk melihat perbandingan penilaian kinerja karyawan dari tahun sebelumnya di setiap bidang pada Klinik Nusa V di Pekanbaru pada tahun 2018 - 2019 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada Tahun 2018

No	Bidang	Jp	Kompetensi unsur nilai	nilai		Keterangan	
				Angka	sebutan	total	%
1	Bidang Operasional - Sub Bagian Umum - Sub Bagian Pelayanan - Sub Bagian Umum Unit	23	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 90 70 80 77	B CB SB CB B B	472	78
2	Bidang Keuangan - Bagian Pusat - Sub Unit	12	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	75 90 75 70 75 77	CB SB CB CB CB B	462	77
3	Bidang SDM - Sub unit SDM - Marketing	16	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin	80 80 90 70 76	B B SB CB B	471	78,5

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

		5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	75	CB		
	Jumlah	51			1405	233,5
	Nilai Rata-Rata				27.54	45.78

Sumber : Klinik Nusa V di Pekanbaru 2018

Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru pada tahun 2019

No	Bidang	Jp	Kompetensi unsur nilai	nilai		Keterangan	
				Angka	sebutan	total	%
1	Bidang Operasional - Sub Bagian Umum - Sub Bagian Pelayanan - Sub Bagian Umum Unit	23	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	76 70 75 71 72 69	B B SB B CB B	432	99.36
2	Bidang Keuangan - Bagian Pusat - Sub Unit	12	1. Orientasi Pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 83 79 89 76 88	SB B SB B CB B	495	59.4
3	Bidang SDM - Sub unit SDM - Marketing	16	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan	80 75 85 80 75 79	B B SB B CB B	474	75.84
	Jumlah	51				1.401	234.6
	Nilai Rata-Rata					27.47	46

Sumber : Klinik Nusa V di Pekanbaru 2018

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Keterangan :

JP	: Jumlah Pegawai
SB	: Sangat Baik
B	: Baik
CB	: Cukup Baik

Dari Tabel 1.2 dan 1.3 serta tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai Radio Republik Indonesia Pekanbaru pada tahun 2017 dari unsur yang diberikan kepada karyawan yaitu (Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan) pada setiap bidang dengan data keseluruhan sebesar 91,93 (15,34%) dan pada tahun 2018 sebesar 84,81 (14,56%) sedangkan pada tahun 2019 data kinerja karyawan klinik nusa v sebesar 27.47 (46%). Dapat disimpulkan bahwa data kinerja karyawan pada Klinik Nusa V di Pekanbaru mengalami fluktuasi dari tahun 2017 sampai dengan 2019, jika penurunan tersebut dibiarkan terus menerus akan memberikan permasalahan bagi organisasi dalam pencapaian kinerja suatu perusahaan tersebut.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani SDM-nya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halim Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang dikaitkan dengan suatu peluang, kendala maupun tuntutan. Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Menurut **Sari (2003)** dikutip dalam **Alwi (2004)** dengan revisi, meneliti tentang pengaruh Sumber Stres Kerja terhadap Tingkat Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa individual stres berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan, diperlukan cara kerja yang efektif dan efisien agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kepuasan pelanggan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan antara lain stres kerja. Dengan memperhatikan faktor tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.

Stres kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Berdasarkan keterangan diatas terdapat fenomena-fenomena terhadap stres kerja yang ada pada Klinik Nusa V di Pekanbaru yaitu kurangnya dukungan atau motivasi serta apresiasi dari atasan sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya kurang bersemangat dan lebih memilih untuk menunda nunda pekerjaan, serta adanya tuntutan dari pekerjaan itu sendiri baik secara internal ataupun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



eksternal dan kurang nya penghargaan yang diberikan atasan terhadap karyawan dari hasil kinerja yang ia capai sebelumnya.

Dalam Robbins dan Mary Coulter alih bahasa **Bob Sabran dan Devri (2010)**, definisi mengenai “budaya organisasi” disini menyiratkan tiga hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (shared). Menurut **Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256)** berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihayati oleh organisasi itu.

Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor lain yang juga memberikan pengaruh terhadap budaya organisasi di Klinik Nusa V Pekanbaru menerapkan budaya yang ramah sesama karyawan, sopan santun dalam berpakaian sehingga hal tersebut menunjukkan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para karyawan Klinik Nusa V Pekanbaru dan mempengaruhi cara mereka bertindak, namun demikian tidak jarang juga ditemukan permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi yang terlihat dari absensi yang sudah cukup canggih namun para karyawan sering melakukan keterlambatan scan masuk berulang kali bahkan sudah menjadi budaya atau kebiasaan dan memberikan contoh yang kurang baik sesama teman kerja sehingga kondisi ini tentunya berdampak pada pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara obyektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dicerminikan oleh kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan keterangan dari salah satu karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru, ia menyatakan bahwa karyawan terkadang masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diduga hal ini terjadi disebabkan mereka harus melakukan perbaikan yang kadang memaksa harus diselesaikan dengan lembur dan hal ini yang menyebabkan fokus terhadap penyelesaian pekerjaan tersebut berkurang sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak baik (hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan).

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru?
3. Apakah stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Klinik Nusa V di Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Akademis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
3. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.



1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah melakukan penelitian, maka sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari hal-hal yang menjadi alasan yang melatarbelakangi munculnya judul penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Merupakan metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan yang terdiri dari waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, metode analisis data dan efisiensi operasional variabel.

BAB IV: GAMBARAN PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan gambaran umum perusahaan yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan tentang pembahasan dari penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI:

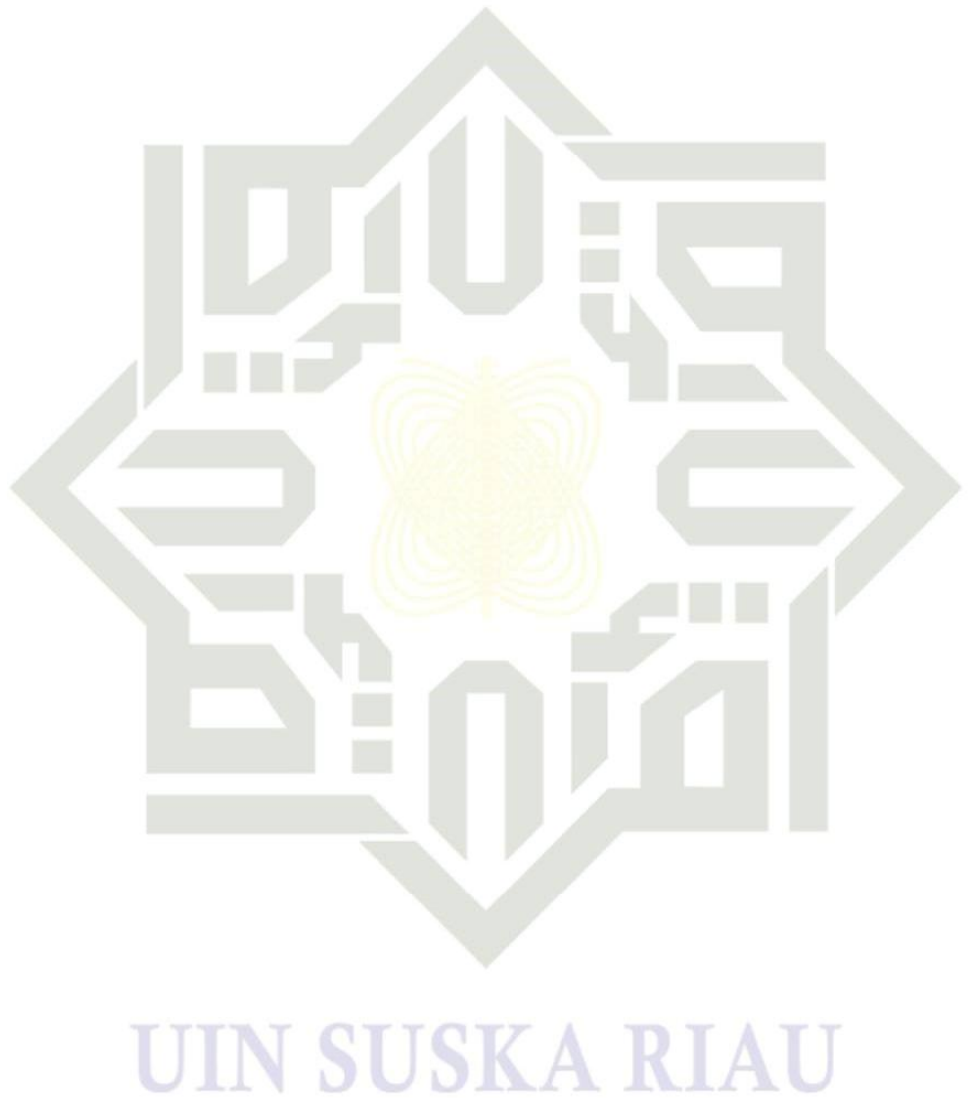
KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi bagian penutup yang akan memuat tentang kesimpulan dan sasaran dari penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat organisasi begitu canggihnya.

Tantangan para manajer adalah bagaimana mengelola SDM dengan efektif dan menghilangkan hal-hal yang tidak efektif. Sedangkan kondisi lingkungan menuntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan para pegawai. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Suwanto (2011:16)**, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Menurut **Dale Yoder (dalam**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MalayuHasibuan, 2009 : 11), manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahannya para pegawai dalam pekerjaan atau hubungan kerja antar mereka. Menurut **Sedarmayanti (2009 : 6)**, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut **(Handoko, 2011 : 109)**, manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut **Manulang (2013:5)** Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Terry yang dikutip oleh **Kartono (2011:168)**, Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdapat atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk mengatur, mengelola dan memelihara keseluruhan manusia yang ada di perusahaan, agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut **(Veithzal Rivai, 2009 : 13)** meliputi :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau 1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bekerjasama secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

b. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual, dan orientasi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah proses balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun.

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, pensiun dan lainnya.

Tujuan dari Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan menurut **Prawirosentono (2008)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Mangkunegara (2007 : 67)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga didukung oleh pendapat **Cokroaminoto (2007)** pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indicator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Sedangkan menurut **Veithzal Rivai (2010)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2007)** kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.

Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut **Mangkunegara (2007)**, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut **Mangkunegara (2007)** faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki inteligensi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan kerja

Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otonomi yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja

efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2007:67)** adalah sebagai berikut:

1. Kualitas,
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas,
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu,
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.



2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Pengertian Stres Kerja termasuk kedalam fungsi manajemen pemeliharaan karena perusahaan harus memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang karyawan. Akibat tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup, karyawan cenderung akan mengalami stres. Sebelum membahas stres kerja itu sendiri maka terlebih dahulu mengetahui apa yang dimaksud dengan stres.

Menurut **Handoko (2011:200)** stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang. Berikut pengertian stres kerja menurut beberapa ahli:

Menurut **Hasibuan (2013:204)** Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut **Gibson, dkk (2011:399)** Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut **Soewondo dalam Suwatno dan Priansa (2011:255)** Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan. Jenis Stres Terdapat dua jenis stres yang dikategorikan oleh Quick dan Quick yang dikutip oleh **Rivai dan Mulyadi (2010:308)** adalah sebagai berikut:

- a. Eustress Adalah hasil dari responden terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang di asosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.
- b. Distress Adalah hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat kehadiran (absenteeism) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Setiap kondisi pekerjaan bisa saja menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Menurut **Robbins dalam Timangratuogi (2012:24)** ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Halima Niliq UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi perusahaan menurun pegawai akan mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat beban bagi karyawan sehingga karyawan harus mempelajari teknologi yang ada. Selain itu, teknologi pun dapat menjadi ancaman bagi pegawai karena posisi mereka dapat digantikan oleh teknologi yang terbaru seperti mesin atau robot. Perubahan yang sangat cepat karena harus melakukan penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut dapat membuat pegawai mengalami ancaman terkena stres.

2. Faktor Organisasi

Faktor-faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres adalah:

a. *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

b. *Interpersonal Demands*

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres. Hal ini akan berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial dan akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

c. *Organizational Structure*

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang terlalu berlebihan di dalam perusahaan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak

d. *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan.

3. Faktor Individu

a. Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

b. Masalah ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhannya dan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

c. Karakteristik pribadi

Watak dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

2.3.2 Gejala Stres

Stres sebagai ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang akan terlihat gejalanya. Menurut **Robbins dan Timothy dalam Priana (2015:12)** gejala dari stres dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu:

a. Gejala fisiologis

Gejala fisiologi adalah gejala awal yang dapat diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

c Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran dan tingkat keluarnya karyawan juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

2.3.3 Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stres kerja dapat dilakukan oleh karyawan dan perusahaan untuk mencegah stres pada karyawan dan menghindari dampak negatif dari stres yang sudah dialami karyawan. Menurut **Rivai dalam Tunjungsari (2011:5)** pendekatan stres kerja dapat dengan cara sebagai berikut:

- a. Pendekatan individu meliputi:
 1. Meningkatkan keimanan
 2. Melakukan meditasi dan pernapasan
 3. Melakukan kegiatan olahraga
 4. Melakukan relaksasi
 5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
 6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- b. Pendekatan perusahaan meliputi:
 1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
 2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
 3. Menyediakan sarana olahraga

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturasi tugas
7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Menurut **Robbins (2008:374)**, berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan (instansi) beraneka ragam seperti : beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan lain-lain. Situasi di luar lingkungan pekerjaan (individu) juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah-masalah keluarga adalah contoh sumber stres.

Menurut **Hasibuan (2014:204)** menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut.

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



6 Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya

Budaya (*Culture*) berasal dari perkataan lain *colere* yang artinya mengolah, mengerjakan, menyuburkan dan mengembangkan terutama mengolah. Menurut **Ivanecvich (2013:115)**, budaya merupakan simbol, bahasa, ideologi, ritual dan mitos. Sedangkan menurut **Edward (2008:219)**, budaya adalah kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral hukum, adat kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bahan dari sebuah masyarakat.

2.4.2 Pengertian Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa yunani *organon*, yang berarti alat atau instrument. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Menurut **Pabundu (2010:132)**, organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota.

Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia.

2.4.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai, norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Jika orang-orang bergabung dalam sebuah organisasi, mereka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepada mereka. **Robbins (2008:236)**, berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggotanya dan yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Menurut **Wirawan (2007:55)**, budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Mangkunegara (2009:512)**, definisi budaya organisasi diatas berisi sejumlah kata kunci yang memerlukan penjelasan yaitu sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hal Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Isi budaya organisasi terdiri atas beragam jenis, seperti dilukiskan dalam Tabel 1.6 Isi budaya organisasi ada yang dapat diindra dengan mudah seperti artefak dan ada yang sukar diindra seperti nilai-nilai, norma, asumsi, dan filsafat organisasi. Isi budaya organisasi besar dan kompleks lebih banyak daripada isi budaya organisasi kecil dan sederhana.

Sosialisasi. Budaya organisasi disosialisasikan atau didifusikan dan diajarkan kepada setiap anggota organisasi baru. Isi budaya organisasi diperkenalkan dan diajarkan serta diterapkan dalam kegiatan organisasi. Mereka yang ingin menjadi anggota organisasi wajib memahami, merasa memiliki, dan menerapkannya dalam prilakunya. Anggota organisasi yang melanggar akan dikenai sanksi. Misalnya anggota organisasi wajib melaksanakan kode etik organisasi. Agar setiap anggota organisasi norma kode etik, di sejumlah organisasi diawasi pelaksanaannya oleh direktur kode etik.

Mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Ketika melaksanakan tugasnya, anggota organisasi mempunyai pola pikir, sikap, dan perilaku tertentu. Semua hal tersebut dibimbing oleh norma, nilai-nilai, dan kode etik organisasi. Misalnya budaya organisasi memengaruhi cara berbicara, menghormati, melayani klien, berpakaian, memproduksi produk dan sebagainya.

Dikembangkan dalam waktu yang lama. Budaya organisasi dikembangkan pertama kalinya oleh pendiri organisasi ketika mendirikan organisasi.

Berikut adalah tabel mengenai dimensi isi budaya organisasi:

Tabel 1.5 Dimensi Isi Budaya Organisasi

Isi budaya organisasi	
1. Artefak	1. Kode etik
2. Simbol-simbol	2. <i>Dress code</i>
3. Bahasa/jargon	3. Pahlawan
4. Seni/arsitektur bangunan	4. Sejarah
5. Kepercayaan	5. Ritual/upacara/ seremoni
6. Filsafat organisasi	6. Sumpah/ janji
7. Norma	7. Cara berkomunikasi
8. Nilai-nilai	8. Cara menghormati
9. Pola perilaku	9. Teknologi
10. Cara melakukan sesuatu	10. Produk organisasi
11. Adat istiadat	11. Struktur organisasi dan birokrasi
12. Kebiasaan	12. Pola hubungan antara anggota organisasi: atasan dengan bawahan, antara teman sekerja.
13. Harapan	
14. Etos kerja	

Sumber: Mangkunegara (2009:512)

2.4.4 Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam organisasi dan mendapat perhatian khusus dalam manajemen organisasi. Wirawan (2010:65), mengemukakan peran budaya organisasi antara lain :

1. Identitas organisasi. Budaya organisasi menggambarkan satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

Menyatukan organisasi. Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengordinasi anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reduksi konflik. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.

Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya. Misalnya dalam budaya organisasi yang demokratis, musyawarah untuk mencapai mufakat atau *voting*.

Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada anggota organisasi dan kelompok kerjanya.

Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana cara mencapainya.

6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi.

7. Motivasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan.

Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

2.4.5 Fungsi Budaya Organisasi

Sedangkan menurut **Pabundu (2010:119)**, fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

Mempromosikan stabilitas sistem sosial

Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

Sebagai integrator

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-subbudaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat subbudaya baru dan dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku bagi para karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.

Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan

Fungsi budaya organisasi adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Sebagai alat komunikasi

Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam organisasi.

Sebagai penghambat berinovasi

Budaya organisasi dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

2.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Wirawan (2012:211)**, Indikator budaya organisasi dibagi menjadi:

1. Kepercayaan, organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Norma, peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu.
3. Nilai-nilai, pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan
4. Pola perilaku, bentuk perbuatan-perbuatan yang menghasilkan suatu kebiasaan.
5. Kebiasaan organisasi, suatu kegiatan yang selalu dilakukan dalam organisasi.
6. Etos kerja, sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disadari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.
7. Kode etik, adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Rivai (2010:321)**, faktor –faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

- a. Pola –pola yang dipandu oleh norma.
- b. Nilai-nilai, dan
- c. Kepercayaan yang ada dalam diri individu



2.4.8 Kaitan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Salah satu upaya untuk mendorong kinerja adalah dengan memperhatikan budaya yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya yang dimaksud adalah sesuai nilai yang melekat dan dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawai yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja pegawai. Dalam organisasi, implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Perilaku pegawai yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan efek pada meningkatnya kinerja pegawai, karena budaya perusahaan ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi pegawai yang berkinerja tinggi. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi.

Budaya yang kuat harus memiliki norma-norma kinerja yang tinggi. Perilaku yang bisa diterima dan diperkuat harus mendukung kinerja yang tinggi. Menurut **Buhler (2008:91)**, Selain itu budaya yang kuat juga mengembangkan komitmen para anggota organisasi ketika mereka menerima nilai-nilai tersebut. Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersaa secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap ke efektifan suatu kinerja organisasi sehingga harus ditekankan dan diajarkan kepada pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh menyatakan kinerja sumber daya manusia ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

2.5 Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah unsur terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal khususnya pada budaya organisasi dan stres kerja. Budaya organisasi yang dapat menentukan baik atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaan akan semangat berpengaruh pada perjalanannya suatu perusahaan. Apabila budaya dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik maka akan timbul stres pada karyawan, hal ini menyebabkan terjadinya kinerja karyawan yang menurun. Maka ada dua variabel tersebut sangat berpengaruh pada

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kinerja karyawan. Hal ini dilakukan penelitian yang telah dilakukan oleh **Setyo Edyatmo (2010)** dengan judul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Transindo Surya Sarana Semarang.

Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Transindo Surya Sarana Semarang. Karyawan merupakan moto penggerak segala aktifitas organisasi yang harus dibina, dijaga dan dipertahankan keberadaanya karena berkembang tidaknya suatu perusahaan tergantung padanya. Budaya organisasi harus mampu mendukung strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen agar kinerja karyawan optimal, maka perusahaan perlu menetapkan standar kinerja karyawan. Begitupun stres kerja merupakan hal yang harus dihindari dan diperhatikan oleh para anggota dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan stres kerja.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kinerja Dalam Islam

Kinerja atau prestasi kerja menurut pandangan islam ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “level of performance”. Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ ۝١٩

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.

Ayat tersebut menerangkan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Selain ayat-ayat diatas, Nabi Muhammad SAW juga meriwayatkan hadist yang berbunyi :

“Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakannya”. (HR. Baihaqi)

Dari hadist tersebut diketahui bahwa Nabi sangat menghargai hasil kinerja dari seseorang, sehingga pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang memberi upah atau suatu penghargaan (berupa jabatan) kepada karyawannya sesuai dengan usaha dan hasil dari produktivitas kerja karyawan tersebut.

2.6.2 Stres Kerja dalam Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

©Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Riau arif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Hal ini dijelaskan dalam QS Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (الجمعة: ١٠)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia agar mereka mencari penghidupan di dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat. Dari ayat diatas berikut adalah Dalil tentang stres “Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah (2) ayat 155 yang artinya “dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan”.

2.6.3 Budaya Organisasi Dalam Islam

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama-sama atau kelompok.

يٰۤاَيُّهَا الْاِنْسٰنُ اِنَّكَ كَادِحٌ اِلٰى رَبِّكَ كَدًا فَمُلِقِيْهِ ۝٦

Artinya : *“Hai manusia, Sesungguhnya kamu Telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya”*. (Qs. Al-Insyiqoq : 6)

Maksudnya: manusia di dunia Ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya dan tidak dapat tidak, dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik.

Adapun ayat Al-Quran yang lain yang menjelaskan tentang setiap pekerjaan harus unggul/professional/ menjadi khalifah.

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُم مِّنْ اَلْاَرْضِ رَفَعًا يَّعْبَثُكُمْ فَوْقَ بَعْضِ
دَرَجٰتٍ لِّيَّبْلُوْكُمْ فِىْ مَاۤءَاتِكُمْۙ اِنَّ رَبَّكَ سَرِیْعُ الْعِقَابِ وَاِنَّهُ لَغَفُوْرٌ
رَّحِيْمٌ ۝١٦٥

Artinya : *Dan dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. (QS. Al-An’am : 165).* Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Thabrani :

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntans).” (HR. Thabrani).

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.6 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Milla Sasuwe, dkk. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal 2408 – 2417	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air Manado	Hasil penelitian ini berhasil mendukung hipotesis pertama penelitian yaitu, bahwa variabel stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan.
Elfiana Septiya Rini, dkk Vol. 20, No 2 (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan uji variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi menunjukkan hasil memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel stres kerja menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dany Galih Pamungkas, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.4, No.3, Edisi Khusus SDM 2018, 369-380	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap stres kerja, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Tian Pertiwi (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ii	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung dapat dikatakan cukup baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi U

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	© Hak cipta milik UIN		Bandung	Budayaorganisasidan stress kerja memberikan pengaruhterhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 95,8%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah streskerja dengan koefisien sebesar 56,6%. Sedangkan budayaorganisasikoefisiennya sebesar 39,2%.
	Suci Rahayu dkk (2010)		Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Padang	Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang. Sementara stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota padang
	Yusnima, dkk Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala ISSN 2302-0199 Pages pp. 135-143		Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja TerhadapKepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional Pt. Bank Aceh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja baik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung kedua variabel

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<p>© Hak cipta</p>		<p>tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Bank Aceh</p>
<p>H. Edy Sutrisno, Jurnal Ekonomi dan keuangan (Ekuitas Vol. 14 No. 4 Desember 2010)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya</p>	<p>1. Based on result of the research earns to know that there are significant influence between organization culture to employee performance of CV. Bintang Karya Putra. 2. Based on result of research earns to know that there are significant influence between job stres to employee performance of CV. Bintang Karya Putra. 3. Based on result of the research earns to know that there are significant influence between commitment to employee performance of CV. Bintang Karya Putra. 4. Variable that is very dominant influential to employee performance of CV. Bintang Karya Putra is variable organization culture. 5. Contribution given by organization culture, stress job and commitment to employee performance of CV. Bintang Karya Putra is 83,50 %. While the rest 16,50 % is variables that is not predicted in this research.</p>
<p>Wiwik Yuswani (jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat, Vol 2 No 5, 2016)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kerinci Permata Motor Jambi</p>	<p>Dari hasil analisa menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan stres mempunyai kategori Tinggi, sedangkan motivasi kerja dan kinerja mempunyai kategori sedang. Kesimpulan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan stres mempunyai pengaruh negatif dan tidak</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta

Suska Riau

State Islar

ity of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang © Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau		signifikan terhadap motivasi kerja. Akan tetapi antara budaya organisasi, stres secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja.
	Yanalimy Widhaswara, Simki-Economic Vol. 01 No. 03 Tahun 2017 ISSN : BBBB-BBBB	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung
	Fahmi Muhammad Azzuhri, EKOBIS – Ekonomi Bisnis Vol. 24 No. 2 Oktober 2019	Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang

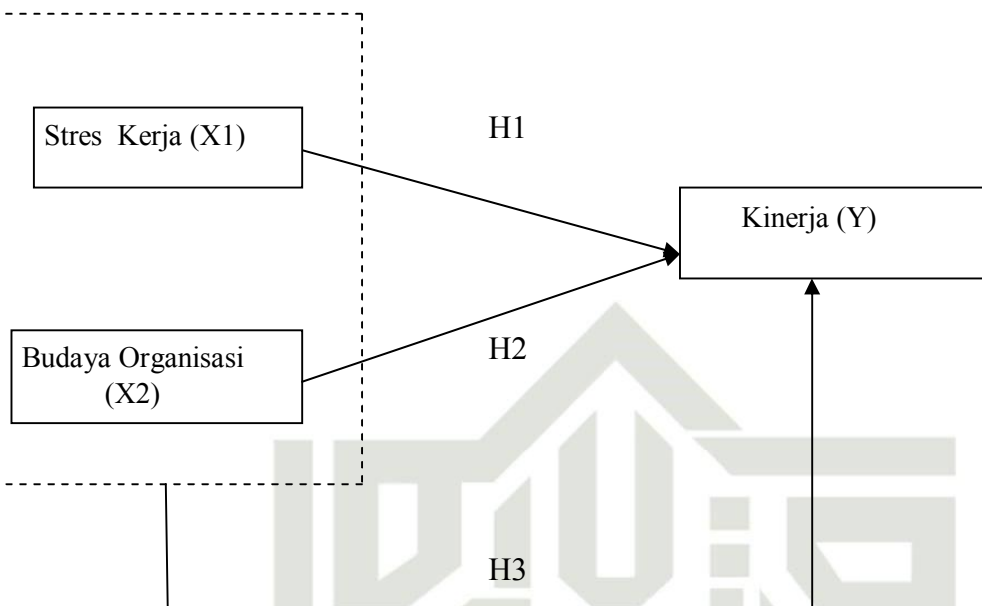
2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar dibawa ini :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 1

Kerangka berpikir

Sumber : mangkunegara(2009:109) dan wibowo(2010:167)

2.9 Konsep Operasional Variabel

Adapun konsep operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1.7 Defenisi Konsep Operasional Variabel

Varibael	Pengertian	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara,2009:67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif (Mangkunegara,2009)	Likert
Stres Kerja (X1)	suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.	1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja (Hasibuan, 2014)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Dimensi dan stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal & Ella Jauvani Sagala, 2010:314),</p>		
<p>Budaya Organisasi (X2)</p>	<p>Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Robbins (2010:88)</p>	<p>1. Kepercayaan 2. Norma 3. Nilai-nilai 4. Pola perilaku 5. Kebiasaan organisasi 6. Etos kerja 7. Kode etik Wirawan (2012:211)</p>	<p>Likert</p>

2.10 Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dikemukakan dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru
- H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru
- H3 : Diduga stres kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Nusa Utama V di Pekanbaru

2.11 Variabel Penelitian

Variabel adalah apa saja yang dapat membedakan variabel yang dapat dipengaruhi maupun variabel yang tidak dapat dipengaruhi dan memiliki nilai tersendiri dari pembedanya tersebut. Dimana variabel penelitian terdiri dari variabel terikat (dependent variable), dan variabel bebas (independent variabel).

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

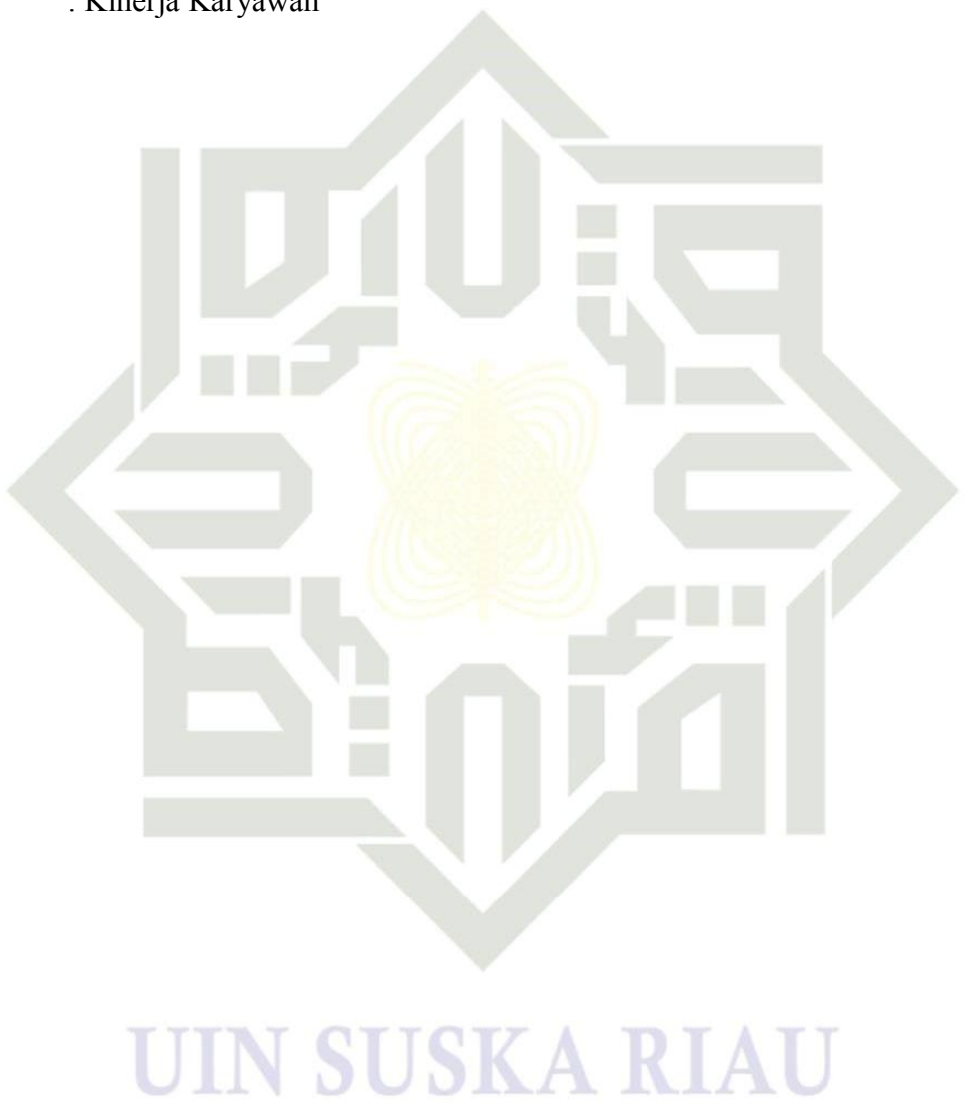
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Variabel Dependen :
- X1 : Stres Kerja
- X2 : Budaya Organisasi
2. Variabel Independen :
- Y : Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Klinik Nusa Lima Pekanbaru tepatnya di Jl Ronggo Warsito No 40 – Riau. Penelitian ini dimulai sejak seminar proposal sampai penelitian ini selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

a. Sumber Data

Adapun sumber dan jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer. Merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan. Dalam penulisan ini data Primernya diperoleh melalui kuesioner dengan pihak Klinik Nusa Lima Di Pekanbaru .
2. Data Sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen (elektronik maupun cetak).

b. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif. Menurut **Sugiyono (2010:312)**, data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data dalam laporan penelitian

ini bersifat kuantitatif karena data diperoleh dengan mengukur nilai beberapa variabel dalam sampel atau populasi. Data kuantitatif yaitu data atau keterangan yang berupa angka-angka tabel atau bagan. Untuk mengukur hubungan masing-masing variabel dibantu komputerisasi melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 17.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan system pengumpulan data dengan metode menurut **Sugiyono (2014:194)**, sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepala peneliti (**Sugiyono, 2013 : 230**). Ada dua tipe pertanyaan dalam kuesioner penelitian, yakni pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup.

1. Pertanyaan dengan jawaban terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian terhadap suatu hal.
2. Pertanyaan dengan jawaban tertutup adalah mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternative jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert.

Setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai. Seperti halnya dibawah ini :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Ragu (R) : 3
 Tidak Setuju (TS) : 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2016). Dokumentasi pada penelitian ini adalah dengan meminta data-data di Klinik Nusa Lima Di Pekanbaru.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2008 : 80) menyatakan bahwa populasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Klinik Nusa Lima Di Pekanbaru yang berjumlah 51 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2013 : 81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Pada penelitian ini, maka sampel yang digunakan berjumlah 51 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sensus.

3.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Iskandar (2010:68)** kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung harus berada diatas 0,3. Hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Iskandar, 2010:69**).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik.

Asumsi klasik yang diperlukan adalah :

a Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang terjadi pada residual pada suatu pengamatan lain pada model regresi. Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson (**Priyanto, 2010: 87**). Uji Durbin Watson (*Durbin Watson Test*) yang merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang diestimasi.

b Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{\text{prediksi}} - Y_{\text{sesungguhnya}}$) yang telah standarisasi. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Djarwanto dan Subagyo dalam Sunyoto, 2013 : 19).

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien

x_1 = Stres Kerja

x_2 = Budaya Organisasi

b_2 = Koefisien regresi

= Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda terdapat langkah-langkah sebagai berikut :

a. Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi secara parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1 dan X_2 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan *degree of freedom* (df) : $n - (k+1)$.

Suharyadi (2009:164) menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka :
 - a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
 - b) H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$, maka :
 - a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
 - b) H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Signifikansi Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1, X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k-1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05.

Suharyadi (2009:238) menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ maka :

- a. H_a diterima karena terdapat pengaruh signifikan
- b. H_o ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$ maka:

- a. H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan
- b. H_o diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Klinik Nusa V

PT Nusa V Medika atau yang dikenal dengan Klinik Nusa V yang beralamatkan di Jl. Ronggo Warsito, No.40, Pekanbaru merupakan anak perusahaan dari PT Perkebunan Nusantara V sesuai dengan UU 44 tentang RS tahun 2009 yang didirikan pada tahun 2015 dengan total karyawan berjumlah 26 orang. Pada tahun 2017 dilakukan pengembalian karyawan PTPN V ke induk perusahaan. Kemudian pada 2019 dilakukan pembagian bonus Tahun buku 2018 dan mengeluarkan peraturan perusahaan sendiri serta diakhir tahun 2019 PT. Nusa Lima Medika memiliki 1 Unit RS, 1 Unit Klinik Utama dan 5 Unit Klinik Pratama.

Berikut adalah gambar Logo Perusahaan (*Company Logo*) PT. Nusa V Medika atau yang dikenal dengan sebutan Klinik Nusa V, adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1



Sumber : Klinik Nusa V, Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Bentuk dasar logo (*logo mark*) menyerupai daun kelapa sawit yang berkembang dan melekok halus tanpa ujung tajam, merupakan manifestasi dari *core business* Perusahaan yang terus tumbuh dan berkembang pula, menggambarkan konsistensi produksi, keseimbangan dan fleksibilitas Perusahaan dalam menghadapi tantangan global. Tulisan logo (*logo type*) Nusa V Medika yang ditaruh simetris dibawah *logo mark* melambangkan pohon sawit yang berakar dari perkebunan Perseroan serta pemilihan huruf *non capital* memperlihatkan keterbukaan perusahaan untuk tumbuh dan berkembang bersama mitra serta memiliki lambang tangan dibawah daun kelapa sawit dimana diartikan lambang tangan tersebut menerima dengan sukarela serta merawat dengan setulus hati para pasien yang melakukan perobatan diklinik nusa v tersebut.

Dengan 4 warna utama yaitu kuning-oranye, hijau dan biru, mempresentasikan bermacam makna. Kuning personifikasi *core bussines* (CPO); identitas provinsi Riau; dan etos kerja insan perseroan yang mengoperasikan perusahaan. Hijau personifikasi *core production*, yaitu perkebunan yang ramah lingkungan. Biru memberikan arti perusahaan yang siap bersaing secara global dan menjadi wadah bagi semua elemen penting perusahaan.

4.2 Visi dan Misi PT. Nusa V Medika (Klinik Nusa V)

Maksud dan tujuan PT. Nusa V Medika atau Klinik Nusa V sesuai Anggaran Dasar Perusahaan adalah melakukan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki Perusahaan untuk melayani masyarakat dengan setulus hati dan menciptakan kenamanan bagi para pasien emenghasilkan produk setengah

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

jadi yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk mendapatkan nilai Perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

1. Visi Klinik Nusa V

“Menjadi penyelenggara jasa pelayanan kesehatan yang mandiri, professional dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik”.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. **Penyelenggaraan jasa pelayanan kesehatan** dalam arti bahwa pelayanan kesehatan kepada pasien dilaksanakan oleh unit kegiatan Rumah Sakit Tipe D, Klinik Utama dan Klinik Pratama.
- b. **Mandiri**, dalam arti mampu untuk mengelola sumber daya perusahaan melalui tindakan/perbuatan nyata sehingga dapat mewujudkan tujuannya.
- c. **Pelayanan kesehatan yang terbaik**, dalam arti bahwa mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien senantiasa mengacu pada pedoman standar pelayanan minimal baku.

2. Misi Klinik Nusa V

Misi Klinik Nusa V adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan fasilitas kesehatan yang ikut berperan dalam penyelenggara sistem jaminan kesehatan nasional.
- b. Mengembangkan fasilitas kesehatan yang pertama untuk mendukung layanan kesehatan rumah sakit lanjutan khususnya Rumah Sakit Tandun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- c. Memberikan kontribusi kepada PT. Perkebunan Nusantara V untuk menghasilkan produk secara berkelanjutan.
- d. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang loyal dan profesional.
- e. Mengembangkan sistem tata kelola unit pelayanan kesehatan yang baik.
- f. Menjalin kerjasama dengan para pihak untuk meningkatkan kinerja dan pengelolaan unit-unit fasilitas kesehatan perusahaan

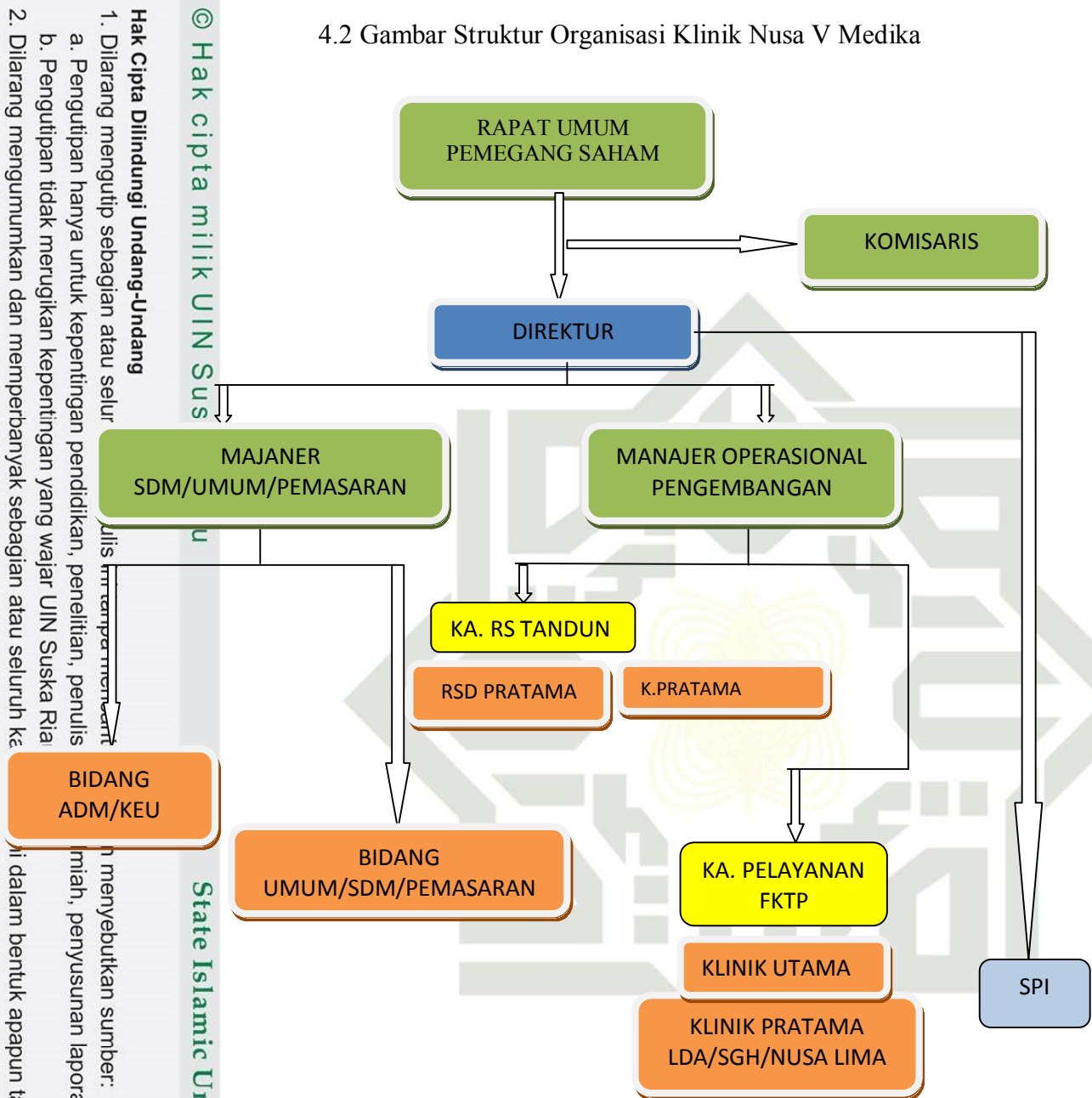
4.3 Struktur Organisasi Klinik Nusa V

Struktur organisasi mempunyai arti yang sangat penting dalam mencapai tujuan dari Klinik Nusa V. Struktur organisasi disusun sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang berlaku pada inti yang menjelaskan segala fungsi, kewajiban dan tanggungjawab dari masing – masing personil pada setiap bidang atau bagian yang ditempati. Berikut adalah struktur organisasi yang ada pada Klinik Nusa V.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

4.2 Gambar Struktur Organisasi Klinik Nusa V Medika



Sumber: Klinik Nusa V, Pekanbaru

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Menurut islam sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntans). Oleh karena itu setiap manusia diwajibkan melakukan setiap pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas agar menghasilkan keberkahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Nusa V di Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (4,319) > t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V di Pekanbaru.
2. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Nusa V di Pekanbaru menunjukkan nilai $t_{hitung} (5,678) < t_{tabel} (2,011)$ dengan nilai signifikasi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V di Pekanbaru.
3. Nilai F hitung $(67,979) > F \text{ tabel } (3,19)$ dengan Sinifikan $(0,000) < 0,05$. Artinya secara simultan atau bersamaan stres kerja dan budaya organisasi



memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V di Pekanbaru.

6.2 Saran

Dari kesimpulan – kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis diberikan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan faktot-faktor apa saja yang mempengaruhi kerja karyawan salah satunya adalah menghindari stress kerja dan budaya organisasi, jika perusahaan dapat menghindari salah satu diatas maka dapat dipastikan kinerja dari akan maksimal.
2. Perusahaan perlu memperhatikan stress kerja seperti Beban kerja, Sikap pemimpin, Waktu kerja, Konflik, Komunikasi, Otoritas kerja agar karyawan dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik dan cepat agar terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi diperusahaan tersebut agar para karyawan lebih disiplin melakukan dan bertindak dalam segala hal baik secara individu ataupun organisasi agar tercapai tujuan perusahaan tersebut.

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Buhler . 2008. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Prenada Media Group, Jakarta

Cokroaminoto. 2007. *Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan* . diambil dari : www.cokroaminoto.wapress.com

Djarywanto dan Subagyo dalam Sunyoto. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Gibson, dkk . 2011. *Organisasi perilaku struktur proses , jilid 1 terjemahan nunuk admarni*. Jakarta binapura aksara.

Hadist Riwayat Abu Bakr Al-Baihaqi Al Hafith

Hadist Riwayat Ath Thabrani

Handoko . 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Hasibuan . 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta PT. Bumi Aksara

. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Iskandar . 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press (GP Press)

Ivaneevich . 2013. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2* Jakarta :Erlangga

Kartono : 2011:168, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara . 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi Kesepuluh*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara . 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja. Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Manulang . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Marwansyah . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : ALFABETA*
- Pabundu .2010. *BudayaOrganisasidanPeningkatanKinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. BumiAksara*
- Prawirosentono . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE*
- Robbins dan Timothy dalam Priana . 2015. *Organizational behavior edition 15. New jersey : pearson education*
- Rivai dan Mulyadi . 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad*
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- .2016. *Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta*
- Suharyadi . 2009. *Statistik untuk ekonomi dan keuangan modern. Salemba Empat, Jakarta.*
- Suwatno dan Priansa . 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta*
- Rivai . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*
- Wirawan . 2007. *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*
- Wibowo . 2010. *Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.*

LAMPIRAN

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

PENGARUH STRES KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK NUSA V DI PEKANBARU

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Salam Sejahtera

Perkenankanlah saya meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V Di Pekanbaru". Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

DAFTAR KUESIONER :

Mohon untuk memberikan tanda (X) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
	Stres Kerja :					
1	Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat					
2	Saya sering mengantuk saat bekerja karena beban kerja yang berat					
3	Sikap atasan terhadap saya tidak membedakan antar sesama karyawan					
4	Saya merasa sikap atasan terhadap saya terlalu berlebihan					
5	Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan					
6	Waktu kerja yang saya terima sudah memenuhi standar jam kerja					
7	Saya tidak berperilaku kasar kepada orang lain, walau dalam keadaan marah					
8	Setiap permasalahan dalam bekerja, saya jadikan sebagai motivasi untuk sukses					
9	Komunikasi yang saya lakukan sesama teman seprofesi dengan baik					
10	Komunikasi yang saya lakukan antar sesama karyawan selalu hati hati					

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
	Budaya Organisasi :					
1.	Kepercayaan dalam organisasi melukiskan karakteristik moral sesama pegawai di Klinik Nusa v di Pekanbaru.					
2.	Saya mengikuti norma-norma yang berlaku dalam organisasi.					
3.	Saya berfikir positif terhadap norma yang diterapkan di perusahaan.					
4.	Saya terdorong menyesuaikan diri terhadap nilai-nilai yang berhubungan dalam organisasi.					
5.	Saya selalu membiasakan memakai baju seragam sesuai aturan yang berlaku dalam organisasi					
6.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku diorganisasi seperti saling menghormati antara sesama karyawan serta masyarakat					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

yang datang					
7. Saya selalu mengikuti kegiatan yang telah diterapkan Klinik Nusa V di Pekanbaru					
8. Klinik Nusa V di Pekanbaru selalu menerapkan kegiatan berolahraga didalam organisasi setiap hari jumat					
9. Saya memiliki etos kerja yang tinggi dalam organisasi					
10. Saya selalu menerapkan kode etik yang telah ditetapkan perusahaan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Kinerja karyawan :					
1.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
3.	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Meski banyak pekerjaan, Saya menyelesaikan sesuai harapan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
6.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
7.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
8.	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.					
9.	Saya senantiasa bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas.					
10.	Saya mempunyai target individu dalam menyelesaikan pekerjaan					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 2. Tabulasi Data

No	Nama	Umur	J.Kelamin	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	T	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	T	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	T
1	Devi Herayani	25	p	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
2	Nanda Saputra	27	p	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	Arinda Dwita	26	p	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
4	Ahmad Yofandi	28	p	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	Nur Agus	30	p	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4	37
6	Zainal Arifin	33	l	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
7	Maimunah	31	p	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	Oki Saputra	32	l	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
9	Reny Novitasari	34	p	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
10	fatmawati	35	p	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	39
11	Nurul	26	p	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	4	3	4	4	3	2	4	2	33	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	34
12	Via Wahyu	29	p	2	3	4	3	3	5	5	4	4	4	37	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	31	3	5	5	3	3	3	3	2	3	4	34
13	VennyKurnia	31	p	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	46	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
14	Nurhayadi	25	l	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	43
15	Gusleni	28	p	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	41	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	42
16	Arisman	34	p	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
17	Hamdi Maulana	29	l	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
18	Fatmawati	24	p	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
19	Lily Wahyuni	26	p	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	45	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	44
20	uniarti Pasaribu	29	p	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
21	Nova Hayani	33	p	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
22	Mentari Abosti	34	p	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
23	Tom Zayendra	32	l	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
24	Satria Nanda	25	l	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
25	Iqbal Raffi	26	l	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	43	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	44
26	Tardas Sarjito	27	l	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
27	Teguh Eko	28	l	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
28	M. Vally	27	l	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	43	4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	43
29	M. Faisal	29	l	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
30	Vanny	30	p	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
31	Herlina	33	p	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	46
32	Joko	35	l	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	46	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
33	Mulyono	25	l	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	41
34	Arie Andrianto	29	l	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
35	Hafizur	46	l	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	42	4	6	6	4	4	5	5	5	5	3	47
36	Feldi Widiyanto	44	l	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	Vita Aulia	43	p	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Diarangi untuk melakukan penjiplakan, pengutipan, dan tindakan yang merugikan lainnya.



2. Dilarang mengumunkan dan menyebarkan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

38	Rizli Saputra	41	l	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	42	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
39	Lukman Nur	40	l	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
40	Siti Yusnita	36	p	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44	4	5	5	4	4	5	4	3	5	3	42	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	44
41	Nadya Yarenda	39	p	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
42	Ayu Khairun	37	p	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
43	Geby Orlande	39	p	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	45	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41
44	Joko	38	l	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
45	vicky	42	l	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	45
46	Herman	45	l	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	Agung	47	l	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
48	M. Maulana	49	l	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
49	M. Haris	50	l	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
50	Agam	48	l	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	43
51	Nasrul	50	l	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	T
S1	Pearson Correlation	1	,625**	,273	,462**	,369**	,337	,283	,342	,498**	,357	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,055	,001	,008	,017	,046	,015	,000	,011	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S2	Pearson Correlation	,625**	1	,462**	,514**	,234	,267	,337	,197	,456**	,396**	,784**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,102	,061	,017	,171	,001	,004	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S3	Pearson Correlation	,273	,462**	1	-,040	,349	,236	,009	,238	,213	,351	,525**
	Sig. (2-tailed)	,055	,001		,780	,013	,099	,952	,096	,137	,012	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S4	Pearson Correlation	,462**	,514**	-,040	1	,211	,093	,383	-,132	,257	,544**	,564**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,780		,142	,520	,006	,361	,072	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S5	Pearson Correlation	,369**	,234	,349	,211	1	,191	,121	,280	,174	,363	,545**
	Sig. (2-tailed)	,008	,102	,013	,142		,185	,404	,049	,228	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S6	Pearson Correlation	,337	,267	,236	,093	,191	1	,131	,345	,339	,202	,521**
	Sig. (2-tailed)	,017	,061	,099	,520	,185		,364	,014	,016	,160	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S7	Pearson Correlation	,283	,337	,009	,383	,121	,131	1	,200	,286	,238	,498**
	Sig. (2-tailed)	,046	,017	,952	,006	,404	,364		,163	,044	,096	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S8	Pearson Correlation	,342	,197	,238	-,132	,280	,345	,200	1	,503	-,201	,450**
	Sig. (2-tailed)	,015	,171	,096	,361	,049	,014	,163		,000	,161	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S9	Pearson Correlation	,498**	,456**	,213	,257	,174	,339	,286	,503**	1	,200	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,137	,072	,228	,016	,044	,000		,163	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
S10	Pearson Correlation	,357	,396**	,351	,544**	,363	,202	,238	-,201	,200	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,011	,004	,012	,000	,009	,160	,096	,161	,163		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
T	Pearson Correlation	,790**	,784**	,525**	,564**	,545**	,521**	,498**	,450**	,649**	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	TTL
BO1	Pearson Correlation	1	,389**	,351**	,185	,179	,540**	,388**	,481**	,407**	,481**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,005	,012	,199	,214	,000	,005	,000	,003	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO2	Pearson Correlation	,389**	1	,426**	,236	,115	,327**	,294**	,220	,347**	,220	,557**
	Sig. (2-tailed)	,005		,002	,100	,426	,020	,038	,125	,013	,125	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO3	Pearson Correlation	,351**	,426**	1	,209	,242	,346**	,273**	,101	,500**	,101	,546**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002		,145	,090	,014	,055	,486	,000	,486	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO4	Pearson Correlation	,185	,236	,209	1	,214	,368**	,422**	-,087	,190	-,087	,400
	Sig. (2-tailed)	,199	,100	,145		,135	,008	,002	,549	,187	,549	,004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO5	Pearson Correlation	,179	,115	,242	,214	1	,469**	,506**	,246	,303	,246	,572**
	Sig. (2-tailed)	,214	,426	,090	,135		,001	,000	,085	,032	,085	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO6	Pearson Correlation	,540**	,327**	,346**	,368**	,469**	1	,599**	,245	,473**	,245	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,014	,008	,001		,000	,087	,001	,087	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO7	Pearson Correlation	,388**	,294**	,273**	,422**	,506**	,599**	1	,188	,400**	,188	,695**
	Sig. (2-tailed)	,005	,038	,055	,002	,000	,000		,190	,004	,190	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO8	Pearson Correlation	,481**	,220	,101	-,087	,246	,245	,188	1	,301	1,000	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,125	,486	,549	,085	,087	,190		,034	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO9	Pearson Correlation	,407**	,347**	,500**	,190	,303	,473**	,400**	,301	1	,301	,679**
	Sig. (2-tailed)	,003	,013	,000	,187	,032	,001	,004	,034		,034	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO10	Pearson Correlation	,481**	,220	,101	-,087	,246	,245	,188	1,000	,301	1	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000	,125	,486	,549	,085	,087	,190	,000	,034		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TTL	Pearson Correlation	,718**	,557**	,546**	,400	,572	,757**	,695**	,623**	,679**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TL
K1	Pearson Correlation	1	,126	-,057	1,000**	,412**	,218	,329*	,288*	,311*	,359*	,675**
	Sig. (2-tailed)		,383	,695	,000	,003	,128	,020	,042	,028	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K2	Pearson Correlation	,126	1	,401**	,126	,143	,204	,058	,202	,206	,089	,446*
	Sig. (2-tailed)	,383		,004	,383	,323	,155	,689	,160	,151	,539	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K3	Pearson Correlation	-,057	,401**	1	-,057	,229	,053	,150	,184	,278	-,091	,356*
	Sig. (2-tailed)	,695	,004		,695	,109	,716	,297	,201	,050	,528	,011
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K4	Pearson Correlation	1,000*	,126	-,057	1	,412**	,218	,329*	,288*	,311*	,359*	,675**
	Sig. (2-tailed)	,000	,383	,695		,003	,128	,020	,042	,028	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K5	Pearson Correlation	,412**	,143	,229	,412**	1	,136	,332	,285	,281	,189	,575**
	Sig. (2-tailed)	,003	,323	,109	,003		,346	,019	,045	,048	,188	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K6	Pearson Correlation	,218	,204	,053	,218	,136	1	,144	,290	,363	,083	,474*
	Sig. (2-tailed)	,128	,155	,716	,128	,346		,317	,041	,010	,564	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K7	Pearson Correlation	,329*	,058	,150	,329*	,332	,144	1	,376**	,481**	,289	,616**
	Sig. (2-tailed)	,020	,689	,297	,020	,019	,317		,007	,000	,042	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K8	Pearson Correlation	,288*	,202	,184	,288*	,285	,290	,376**	1	,509**	,212	,675**
	Sig. (2-tailed)	,042	,160	,201	,042	,045	,041	,007		,000	,139	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K9	Pearson Correlation	,311*	,206	,278	,311*	,281	,363	,481**	,509**	1	,178	,708**
	Sig. (2-tailed)	,028	,151	,050	,028	,048	,010	,000	,000		,216	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
K10	Pearson Correlation	,359*	,089	-,091	,359*	,189	,083	,289	,212	,178	1	,485**
	Sig. (2-tailed)	,010	,539	,528	,010	,188	,564	,042	,139	,216		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TL	Pearson Correlation	,675**	,446*	,356*	,675**	,575**	,474*	,616**	,675**	,708**	,485**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,011	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 4. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,800	,794	10

Item Statistics

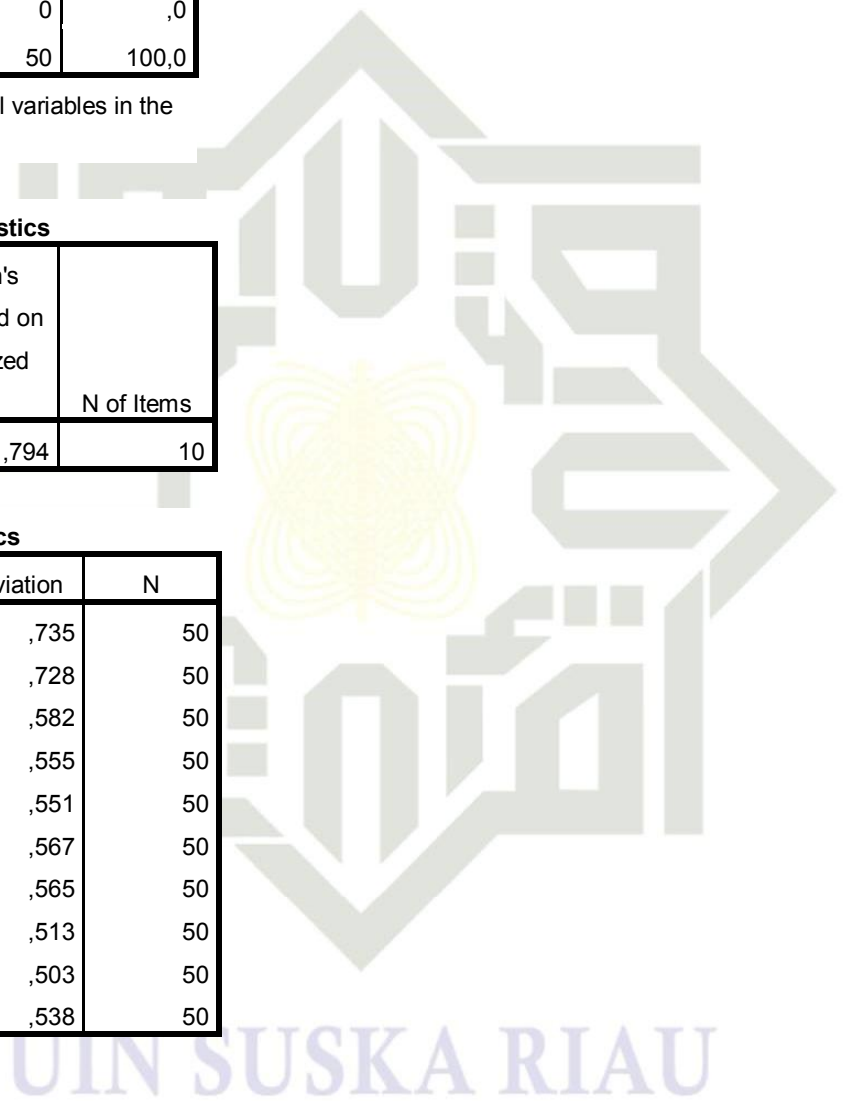
	Mean	Std. Deviation	N
S1	4,48	,735	50
S2	4,40	,728	50
S3	4,22	,582	50
S4	4,24	,555	50
S5	4,32	,551	50
S6	4,38	,567	50
S7	4,26	,565	50
S8	4,32	,513	50
S9	4,54	,503	50
S10	4,42	,538	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ke

sity of Sultan Syarif Kasim Riau



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,824	,820	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
BO1	4,36	,631	50
BO2	4,24	,555	50
BO3	4,40	,535	50
BO4	4,06	,512	50
BO5	4,26	,600	50
BO6	4,36	,749	50
BO7	4,20	,700	50
BO8	4,16	,681	50
BO9	4,34	,626	50
BO10	4,16	,681	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,769	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	4,20	,535	50
K2	4,40	,606	50
K3	4,58	,538	50
K4	4,20	,535	50
K5	4,34	,519	50
K6	4,18	,560	50
K7	4,30	,580	50
K8	4,32	,768	50
K9	4,24	,687	50
K10	4,16	,681	50

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

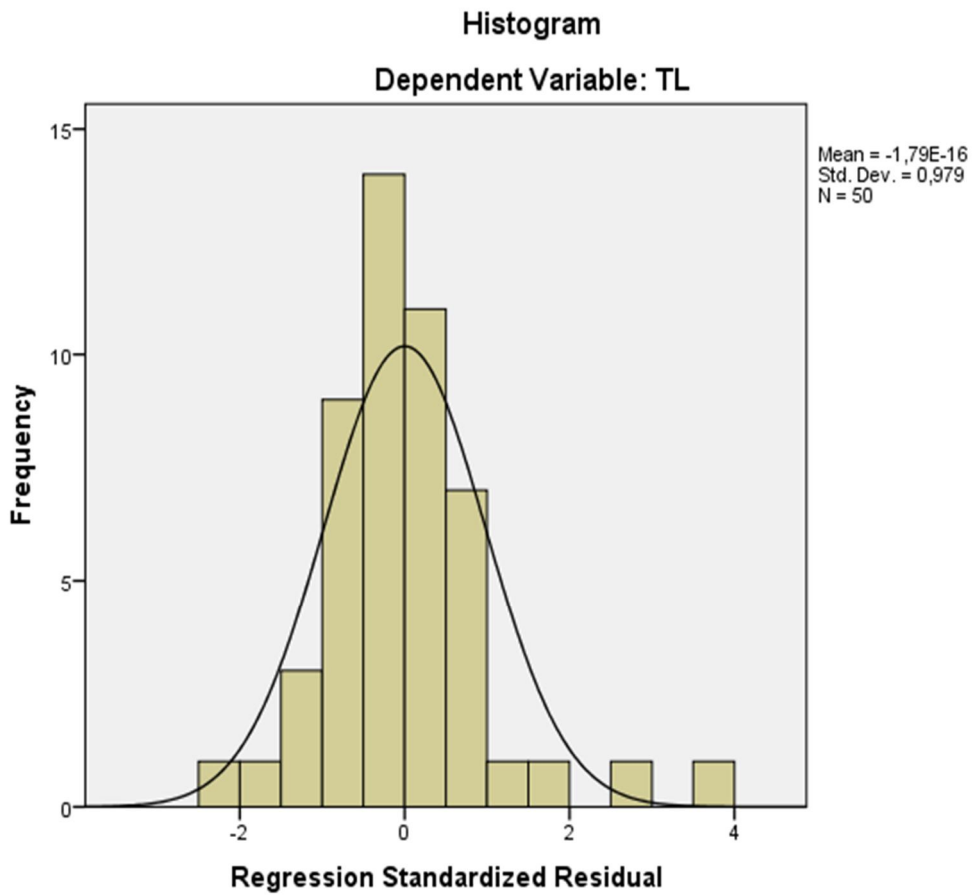
ke

sity of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Histogram



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

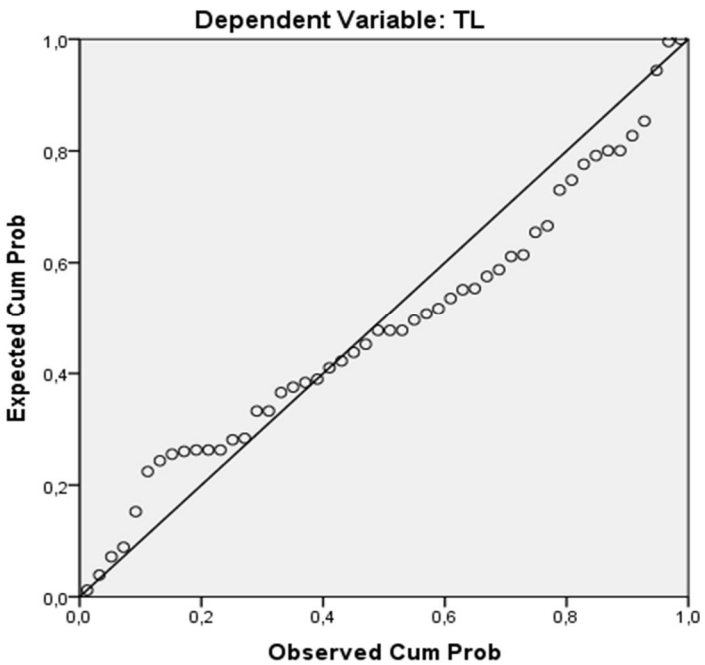
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Undang-Undang

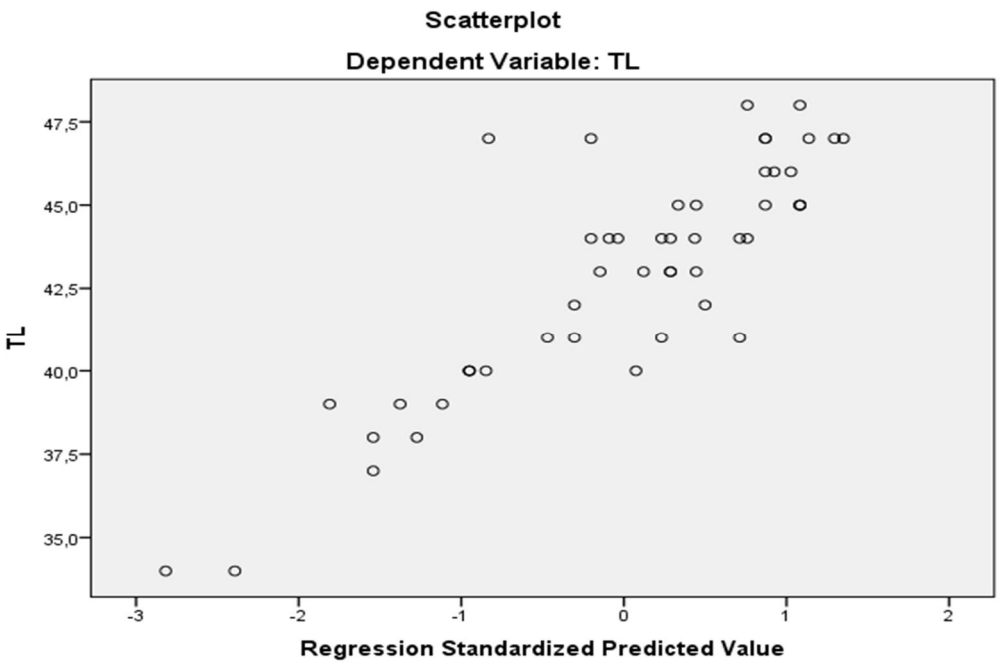
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Normalitas Garis Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6. Uji Outokolerasi

Model Summary^b

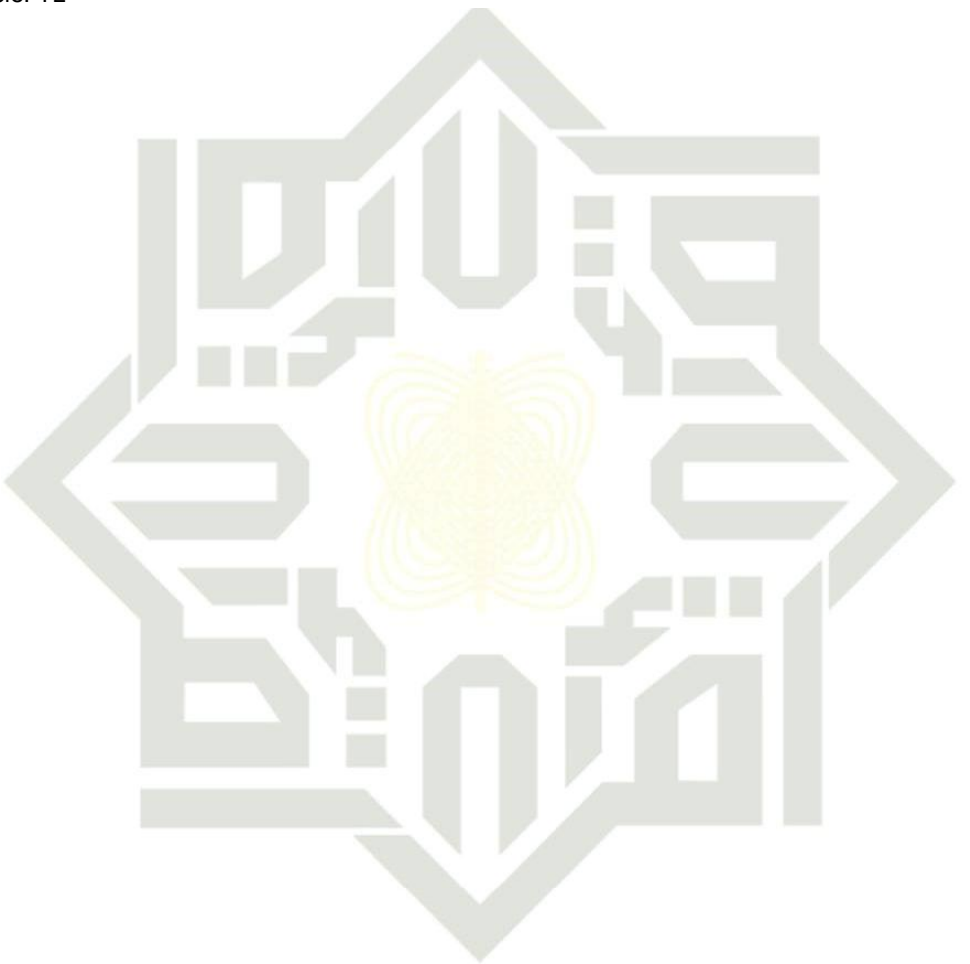
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	1,780	2,193

a. Predictors: (Constant), TTL, T

b. Dependent Variable: TL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Lampiran 7. Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,957	3,178		2,818	,007
	T	,164	,124	,167	4,319	,002
	TTL	,631	,111	,720	5,678	,000

a. Dependent Variable: TL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





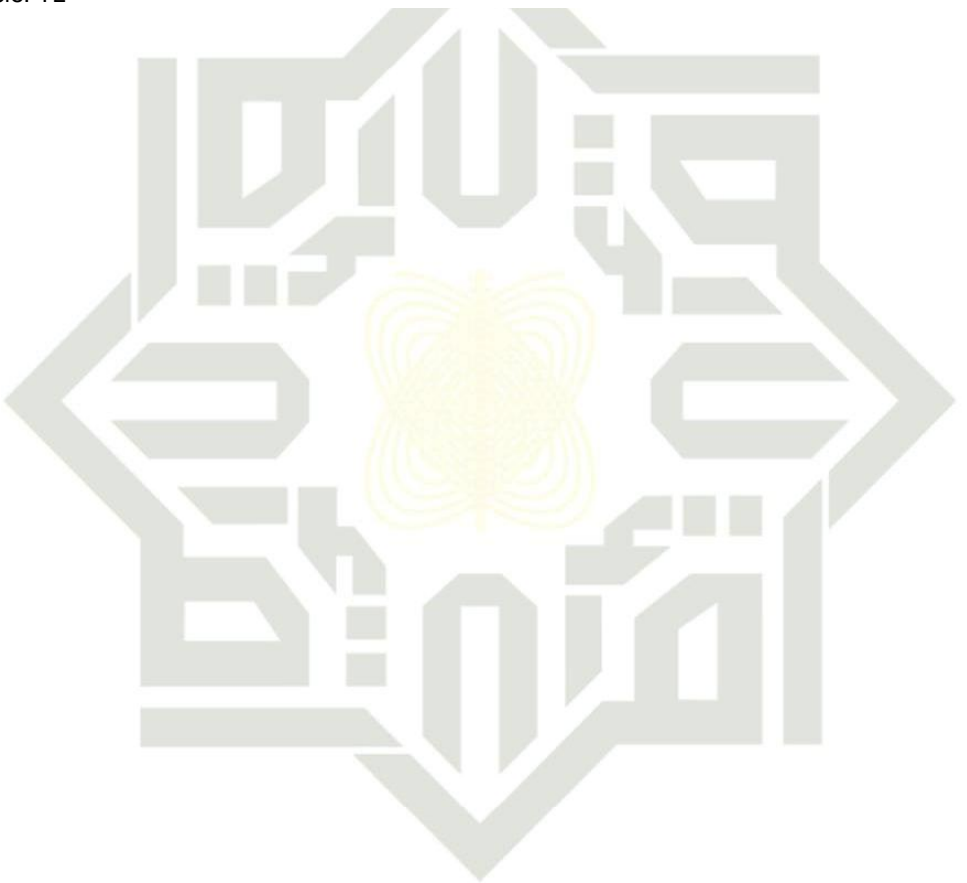
Lampiran 8. Uji Uji T Hitung

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,957	3,178		2,818	,007
	T	,164	,124	,167	4,319	,002
	TTL	,631	,111	,720	5,678	,000

a. Dependent Variable: TL

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 9. Uji Uji F Hitung

ANOVA^a

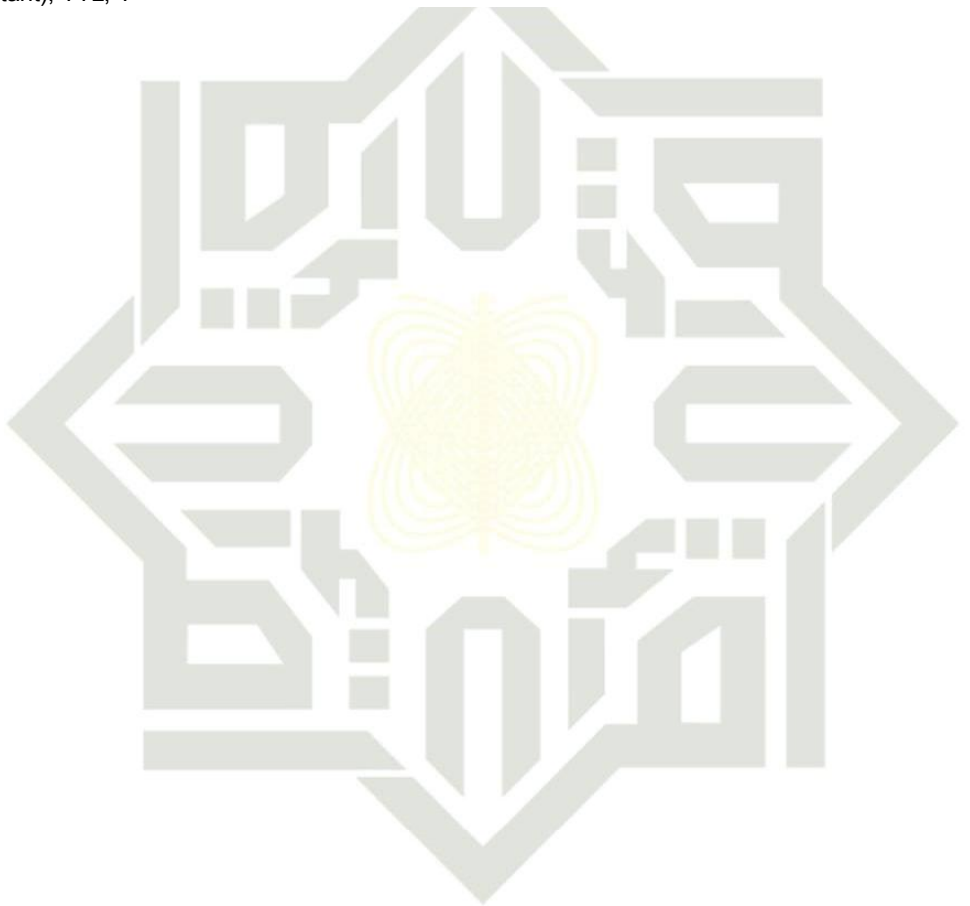
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	430,766	2	215,383	67,979	,000 ^b
	Residual	148,914	47	3,168		
	Total	579,680	49			

a. Dependent Variable: TL

b. Predictors: (Constant), TTL, T

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





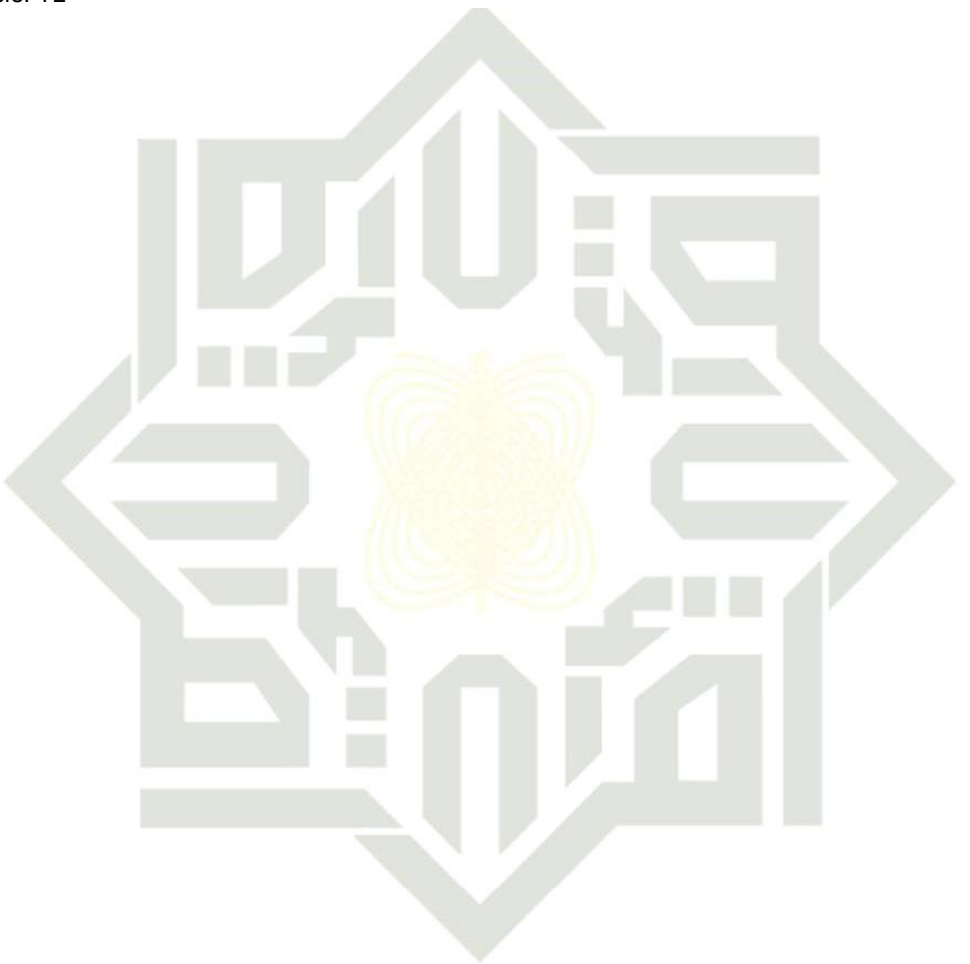
Lampiran 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.862 ^a	.743	.732	1,780	2,193

a. Predictors: (Constant), TTL, T

b. Dependent Variable: TL



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



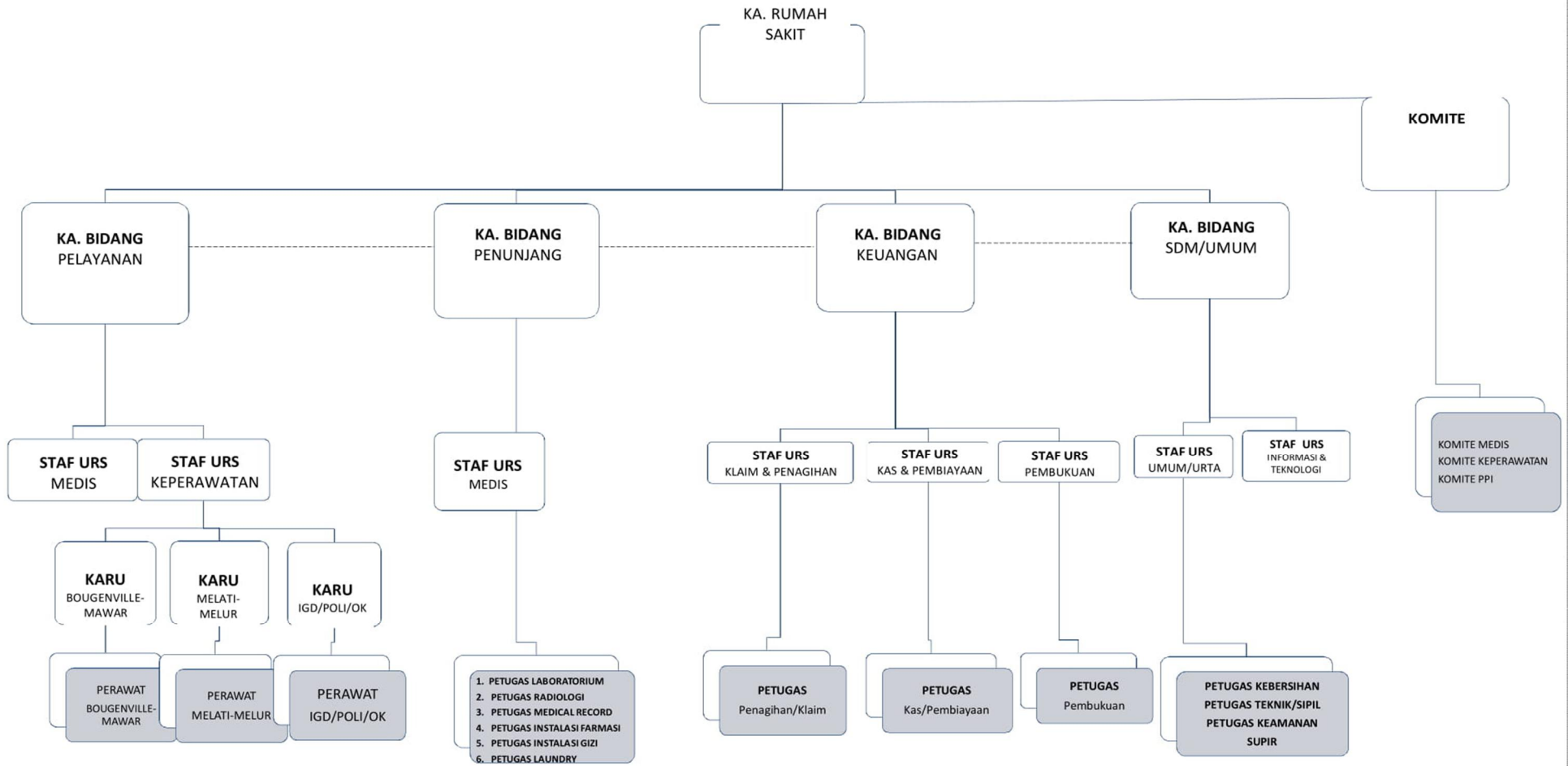
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

df	TarafSignif		df	TarafSignif		df	TarafSignif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
1	0.997	0.999	25	0.381	0.487	53	0.266	0.345
2	0.950	0.990	26	0.374	0.478	58	0.254	0.330
3	0.878	0.959	27	0.367	0.470	63	0.244	0.317
4	0.811	0.917	28	0.361	0.463	68	0.235	0.306
5	0.754	0.874	29	0.355	0.456	73	0.227	0.296
6	0.707	0.834	30	0.349	0.449	78	0.220	0.286
7	0.666	0.798	31	0.344	0.442	83	0.213	0.278
8	0.632	0.765	32	0.339	0.436	88	0.207	0.270
9	0.602	0.735	33	0.334	0.430	93	0.202	0.263
10	0.576	0.708	34	0.329	0.424	98	0.195	0.256
11	0.553	0.684	35	0.325	0.418	123	0.176	0.230
12	0.532	0.661	36	0.320	0.413	148	0.159	0.210
13	0.514	0.641	37	0.316	0.408	173	0.148	0.194
14	0.497	0.623	38	0.312	0.403	218	0.138	0.181
15	0.482	0.606	39	0.308	0.398	298	0.113	0.148
16	0.468	0.590	40	0.304	0.393	398	0.098	0.128
17	0.456	0.575	41	0.301	0.389	498	0.088	0.115
18	0.444	0.561	42	0.297	0.384	598	0.080	0.105
19	0.433	0.549	43	0.294	0.380	698	0.074	0.097
20	0.423	0.537	44	0.291	0.376	798	0.070	0.091
21	0.413	0.526	45	0.288	0.372	898	0.065	0.086
22	0.404	0.515	46	0.284	0.368	998	0.062	0.081
23	0.396	0.505	47	0.281	0.364			
24	0.388	0.496	48	0.279	0.361			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT



UIN SUSKA RIAU

PT. NUSA LIMA MEDIKA

Pekanbaru, 02 September 2020

Nomor : NLM/X/ 30 /KP/IX/2020

Lampiran : -

Perihal : Telah Melakukan Riset

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2854/2020 perihal izin riset mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Nova Novianti
NIM : 11671202450
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

Telah melakukan riset di perusahaan kami guna persyaratan penyusunan skripsi dengan judul "*Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Nusa Lima Medika di Pekanbaru*".

Demikian kami sampaikan semoga dapat bermanfaat, dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


Dharma Hidayat, SE
Manager Keuangan & SDM

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap NOVA NOVIANTI, lahir di Peranap, 11 November 1997. Merupakan anak dari Ayah Akmaladi dan Ibu Yusmaniar dan merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 003 Peranap pada tahun

2010. Telah menamatkan Madrasah Tsanawiyah Miftahul Jannah Peranap pada tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Peranap pada tahun 2016. Pada tahun 2016 penulis melanjutkan Pendidikan Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan Program Studi S1 Manajemen.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor Lurah Peranap. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Baturijal Barat Kecamatan Peranap Inhu.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada tanggal 15 April 2021 dengan judul skripsi “**Pengaruh Stres dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Nusa V Di Pekanbaru**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU

1. Hak cipta dilindungi undang-undang.
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.